



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Fredericton International Airport Authority inc.,

requérante,

et

Alliance de la Fonction publique du Canada,

intimée.

Dossier du Conseil : 29398-C

Référence neutre : 2012 CCRI 641

Le 17 mai 2012

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M^e Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. Norman Rivard et Robert Monette, Membres.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Clarence Bennett, pour la Fredericton International Airport Authority inc.;

M^e Edith Bramwell, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

[1] Le 1^{er} mai 2012, la Fredericton International Airport Authority inc. (FIAA ou l'employeur) a présenté une demande au Conseil en vertu du paragraphe 87.4(8) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) afin que le Conseil ordonne à l'employeur et à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC ou le syndicat) de régler leur différend de longue date concernant la négociation collective par arbitrage de l'ensemble des propositions finales.

[2] Aucune des parties n'a demandé la tenue d'une audience, et après avoir examiné les observations écrites, le Conseil était convaincu qu'il disposait de suffisamment de renseignements pour rendre sa décision. Le Conseil a donc exercé son pouvoir discrétionnaire, prévu à l'article 16.1 du *Code*, de trancher l'affaire sans tenir d'audience. Les parties ont été avisées par une lettre administrative datée du 16 mai 2012 que le Conseil avait décidé de rejeter la demande. Voici les motifs de cette décision.

I – Contexte

[3] La convention collective entre la FIAA et l'AFPC, qui s'applique à une unité de négociation comprenant 23 employés de l'aéroport, a expiré le 30 avril 2009. Les parties ont entamé des négociations en vue de renouveler la convention collective, mais en vain. Les parties ont conclu une entente sur le maintien des activités (EMA) le 11 octobre 2011, conformément au paragraphe 87.4(1) du *Code*. Cette entente a été acceptée par le Conseil le 17 octobre 2011 et, depuis cette date, elle est assimilée à une ordonnance du Conseil.

[4] Les membres de l'unité de négociation ont déclenché une grève légale le 13 février 2012. Aux termes de l'EMA, 16 des 23 employés de l'unité de négociation étaient tenus de se présenter au travail. Les activités hivernales ont pris fin le 31 mars 2012. À compter du 1^{er} avril 2012, et en l'absence des employés saisonniers (en poste durant l'hiver), 12 des 17 employés réguliers restants ont continué de travailler pour assurer les services qui, selon l'entente conclue entre les parties, doivent être maintenus pour prévenir des risques immédiats et graves pour la sécurité ou la santé du public. En dépit des démarches entrepris en conciliation et en médiation, les négociations en étaient à une impasse, et aucune autre réunion de négociation n'était prévue au moment où l'employeur a présenté la demande en l'espèce.

II – Droit applicable

[5] Dans *I.M.P. Group Limited - Aerospace Division*, 2008 CCRI 408, le Conseil a expliqué de quelle manière il aborde les demandes présentées en vertu du paragraphe 87.4(8) du *Code* :

[17] Les dispositions pertinentes du *Code* se lisent comme suit :

« 87.4(1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités – prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles – dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.

...

(8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend. »

[18] L'objet de ces dispositions est expliqué dans les termes suivants, au paragraphe 39 de *Hudson Bay Port Company*, 2004 CCRI 296 :

« [39] Cette disposition a pour objet de protéger la sécurité et la santé du public durant un arrêt de travail légal. Avant de déterminer s'il y a lieu d'accorder le genre de mesure prévue par le paragraphe 87.4(8), le Conseil doit d'abord être convaincu du fait que le niveau d'activité à maintenir en vertu du paragraphe 87.4(1) pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out... »

[19] Ainsi, dans les cas où il est saisi d'une demande selon le paragraphe 87.4(8) du *Code*, le Conseil doit d'abord déterminer si le niveau d'activité qui doit être maintenu pour prévenir des risques imminents et graves pour la santé et la sécurité du public rendrait inefficace le recours à la grève ou au lock-out.

[20] Le Conseil possède alors le pouvoir discrétionnaire d'ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend entre les parties. En exerçant ce pouvoir, le Conseil doit s'assurer que la méthode retenue permettra de résoudre les principales questions en litige entre les parties et qu'elle est cohérente avec les objectifs du *Code* (voir *Nav Canada*, 2003 CCRI 214).

(c'est nous qui soulignons)

III – Position des parties

A – L'employeur

[6] L'employeur fait observer que, à la date de la présente demande, la grève dure depuis 77 jours. Durant cette période, seuls deux décollages ont été retardés à l'aéroport, et ces retards étaient imputables aux conditions météorologiques. Aucun vol n'a été annulé en raison de la grève. Depuis le début de celle-ci, l'aéroport a conservé le meilleur dossier de la région pour ce qui est de la fiabilité, et le trafic a augmenté de plus de 10 %, soit la plus importante augmentation observée à l'aéroport depuis des années. L'employeur soutient que ces faits démontrent que la grève est

inefficace et qu'elle pourrait « pratiquement durer pour toujours » (traduction), sans que la FIAA en ressente les effets.

[7] L'employeur a demandé au Conseil de déclarer que le niveau d'activité à maintenir aux termes de l'EMA rend inefficace le recours à la grève, et d'ordonner qu'un arbitre rende une décision définitive et exécutoire, par arbitrage de l'ensemble des propositions finales, relativement à toutes les questions qui demeurent en litige.

B – Le syndicat

[8] Le syndicat conteste vivement l'affirmation selon laquelle sa grève est inefficace. Il soutient que le différend relatif à la négociation collective peut être résolu par des négociations sérieuses, et il se dit prêt à reprendre les négociations si l'employeur se montre disposé à faire des compromis sur des questions importantes. Le syndicat allègue que la grève a eu une incidence sur les activités de l'employeur, en particulier sur le climat de travail, que le syndicat qualifie de « délétère » (traduction).

[9] Le syndicat soutient également que la grève a contraint l'employeur à faire exécuter par des gestionnaires des tâches qui incombent normalement aux membres de l'unité de négociation, et à établir des plans de circonstance pour une visite royale de Son Altesse le prince de Galles et de la duchesse de Cornouailles.

IV – Analyse et décision

[10] Dans la majorité des affaires dont le Conseil est saisi en vertu du paragraphe 87.4(8) du *Code*, les parties s'entendent sur le fait que le niveau de service à maintenir aux termes d'une EMA rendrait inefficace le recours à la grève ou au lock-out. Dans un tel cas, le Conseil doit se pencher sur la méthode qu'il convient d'adopter pour régler les questions qui demeurent en litige dans la négociation collective. En l'espèce, le désaccord est toutefois plus profond, puisque les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si la condition réglementaire est remplie pour que le Conseil puisse ordonner l'application d'une méthode exécutoire pour régler le différend.

[11] Le préambule du *Code* expose les principes et les valeurs qui sous-tendent toutes ses dispositions. Il témoigne en particulier de la préférence du Parlement pour les négociations collectives comme moyen privilégié pour la résolution des différends. Lorsqu'il est saisi d'une demande présentée en vertu de l'article 87.4, le Conseil doit s'employer à appliquer et à interpréter le *Code* de manière à faciliter la réalisation des objectifs de celui-ci (*Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2005 CCRI 314).

[12] Le paragraphe 87.4(8) du *Code* prévoit une exception, applicable dans certaines circonstances, à cet engagement à l'égard de la pratique des libres négociations collectives (voir *Ville d'Ottawa*, 2009 CCRI 447). Selon le Conseil, les dispositions de cette nature, qui privent les parties de droits qui leur sont conférés par la loi, doivent être interprétées soigneusement et de manière restrictive.

[13] À première vue, on pourrait estimer raisonnable la conclusion selon laquelle un arrêt de travail qui ne touche actuellement que 5 des 17 employés actifs de l'unité de négociation pourrait n'avoir qu'une faible incidence sur les activités de l'employeur. Cependant, dans la présente affaire, le syndicat conteste vivement l'inefficacité de la grève entreprise par les membres de l'unité de négociation de l'aéroport de Fredericton, et il affirme qu'à son avis, le conflit de travail peut être réglé par des négociations sérieuses. Que l'opinion du syndicat soit fondée ou non, le Conseil agirait à l'encontre de l'esprit du *Code*, dans ces circonstances, en rendant impossible ou en entravant la négociation d'un règlement. Lorsqu'il soupèse les droits conférés aux parties et les obligations qui leur incombent aux termes du *Code*, le Conseil doit, dans la mesure du possible, permettre aux employés ainsi qu'à leurs employeurs d'exercer leur droit de participer à des négociations collectives libres et de prendre les sanctions économiques dont ils disposent pour appuyer leurs demandes respectives. Il y a donc une forte présomption en faveur de la négociation collective, et des éléments de preuve convaincants sont nécessaires pour persuader le Conseil de suspendre ces droits.

[14] À la lumière des éléments de preuve présentés par les parties dans la présente affaire, le Conseil ne peut conclure que le recours à la grève des employés de l'aéroport de Fredericton représentés par l'AFPC a été rendu inefficace, à ce jour, par le niveau d'activité qui, selon l'EMA, doit être maintenu pour que soit remplie l'obligation prévue au paragraphe 87.4(1) du *Code*. La demande présentée par

l'employeur en vertu du paragraphe 87.4(8) du *Code* doit donc être rejetée. Il n'est donc pas nécessaire que le Conseil examine la demande formulée par l'employeur afin que soit imposée aux parties une autre méthode de règlement du différend, à savoir l'arbitrage des propositions finales.

[15] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Elizabeth MacPherson
Présidente

Norman Rivard
Membre

Robert Monette
Membre